

---

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Pada The Bagong Adventure Museum Tubuh Kota Batu)**

Oleh:

**Mutiansi Hanifah\*)**

**Abd. Kodir Djaelani\*\*)**

**M. Ridwan Basalamah\*\*\*)**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**

**Email: [mutiansihanifah@gmail.com](mailto:mutiansihanifah@gmail.com)**

**ABSTRACT**

*This research was conducted to find out how much influence the Career Development, Employee Engagement and Organizational Culture variables on Employee Performance. Study at The Bagong Adventure Museum Batu City Body. In this study 55 population of people using saturated sampling. The sample used was taken from The Bagong Adventure Museum Body employees. To find out the data that will be examined later, this study uses a way to distribute questionnaires to better know the opinions of employees by filling out the statements that have been attached to the questionnaire.*

*Also in this study using SPSS measuring tools to test data in the form of instrument testing, multiple linear regression analysis, testing classic assumptions, and testing hypotheses. From this study produced several conclusions that state that the variables of Career Development, Employee Engagement and Organizational Culture influence together so as to improve the Performance of The Bagong Adventure Museum Body Employees. While partial employee engagement does not affect employee performance, while career development and organizational culture have an influence on employee performance.*

**Keyword: Career Development, Employee Engagement, Organizational Culture, Employee Performance.**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Pada masa kini, era globalisasi dan informasi menuntut organisasi atau perusahaan mampu bersaing di pasar dunia. Di dalam keberhasilan perusahaan maupun organisasi di dukung oleh kualitas dan keadaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Di era ini pun secara tidak langsung sumber daya manusia bersaing dengan sumber daya alat. Walaupun teknologi semakin canggih dan banyak perusahaan yang telah menggunakan teknologi tetap saja sdm masih diperlukan pada mengoperasikannya. SDM yang tidak berkualitas akan berat

untuk bersaing di dunia kerja karena selain bersaing dengan manusia, mereka harus bersaing dengan teknologi.

Sumber daya manusia dijadikan sebagai salah satu kunci keberhasilan di suatu organisasi maupun perusahaan. Ketika berbicara tentang sumber daya manusia, maka yang tertanam di benak kita adalah seorang karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan. Karyawan merupakan faktor terpenting yang harus dimiliki perusahaan untuk menunjang operasi kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperdulikan berbagai aspek yang terkait hak-hak karyawan. Seperti halnya di Jatim Park Group khususnya pada The Bagong Adventure Museum Tubuh kota Batu.

The Bagong Adventure Museum Tubuh merupakan salah satu wahana dari Jatim Park Group. Museum Tubuh adalah yang pertama di Indonesia sebagai satu-satunya museum tematik tentang anatomi tubuh manusia. Disana terdapat banyak koleksi alat peraga organ tubuh yang dapat dipelajari oleh para wisatawan. Tidak hanya alat peraga saja yang ada di Museum Tubuh tetapi masih ada fasilitas lain yang disediakan. Serta karyawan disana membantu menjelaskan kepada wisatawan tentang organ tubuh dan fasilitas yang telah disediakan. Biasanya pengunjung membeli tiket paket yang mana sudah dengan tiket masuk wahana Jatim Park 1, karena lokasinya yang berdekatan dengan Jatim Park 1. Ketika pengunjung baru masuk akan di suguahkan dengan pemandangan rongga mulut, selanjutnya pengunjung di berikan arahan oleh para guide yang ada di setiap zona. Tidak hanya mengenalkan organ tubuh tetapi museum tubuh menyediakan beberapa fasilitas seperti bioskop 2 dimensi dan pemeriksaan mata, golongan darah, asam urat, kolestrol secara gratis.

### **Rumusan Masalah**

Di dasari dari penjelasan latar belakang, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh variabel pengembangan karir, *employee engagement*, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh ?
- b. Bagaimana pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh ?
- c. Bagaimana pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh ?
- d. Bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh ?

### **Tujuan Penelitian**

Di dasari dari latar belakang dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir, *employee engagement*, dan budaya organisai secara simultan terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh.

- b. Untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh.
- c. Untuk mengetahui pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh.
- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh.

### **Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis
  - 1. Dilihat dari pandangan umum hasil penelitian ini bisa menjadi pandangan teori kinerja karyawan terutama yang berhubungan dengan pengembangan karir, *employee engagement*, dan budaya organisasi.
  - 2. Dapat di jadikan bahan pembandingan teori bagi peneliti-peneliti di masa mendatang.
- b. Manfaat Praktis
  - 1. Bagi Instansi Terkait  
Penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dan berfungsi bagi perusahaan untuk masukan pengambilan keputusan dan kebijakan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.
  - 2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian ini diharapkan sebagai literatur tambahan atau pengembangan persepsi baru bagi peneliti-peneliti di masa mendatang.

### **TINJAUAN TEORI**

#### **Kinerja**

“ kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dala suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitatif, kualitatif dan waktu yang di gunakan dalam menjalankan tugas” (Sutrisno, 2016), sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67) berpendapat bahwa “istilah kinerja dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Kinerja dijadikan gambaran kemampuan dan ketrampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan mempengaruhi *reward* dari perusahaan. Indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1. Ketepatan penyelesaian tugas
- 2. Efektivitas
- 3. Tingkat kehadiran
- 4. Kerja sama antar karyawan
- 5. Kepuasan kerja

### **Pengembangan Karir**

Menurut Handoko (2000) “Pengembangan karir yaitu peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”. Saydam (2005) menyatakan bahwa “pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar mengetahui (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan”. Indikator- indikator pengembangan karir:

1. Kebijakan organisasi
2. Presentasi kerja
3. Pelatihan
4. Pengalaman kerja
5. Kesetiaan pada organisasi
6. Latar belakang pendidikan

### ***Employee Engagement***

Hughes (2008) mengemukakan bahwa “*Employee Engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya”. Schiemann (2011:211) mendefinisikan “*employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya”. Indikator-indikator *employee engagement* :

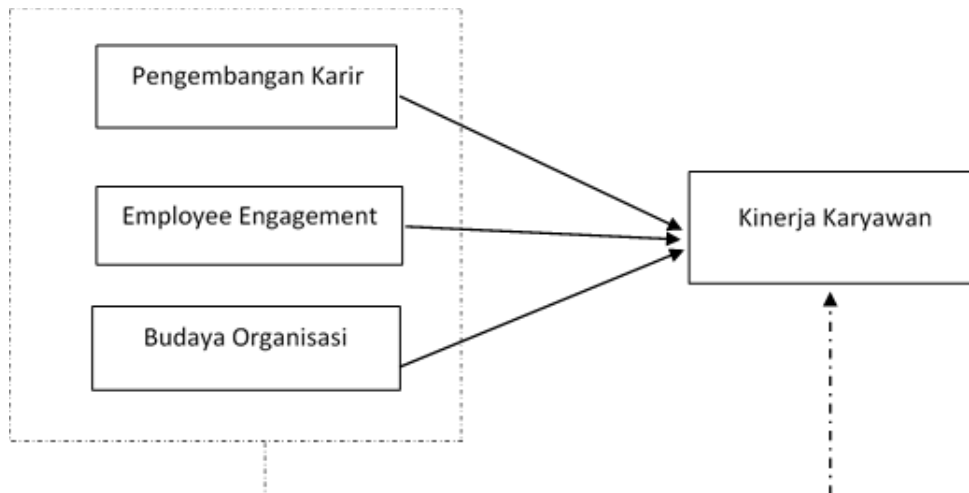
1. *Vigor* (Semangat)
2. *Dedication* (Dedikasi)
3. *Absorption*

### **Budaya Organisasi**

Moeljono (2005) mendefinisikan “Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai atau kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati”. Sedangkan Mas’ud (2014) menyatakan bahwa “Budaya Organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain”. Indikator-indikator budaya organisasi:

1. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan)
2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko)
3. *Control* (pengawasan)
4. *Management support* (dukungan manajemen)
5. *Communication pattern* (pola komunikasi)

## KERANGKA KONSEPTUAL



—————→ : Pengaruh secara parsial  
 - - - - -→ : Pengaruh secara simultan

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel pengembangan karir, *employee engagement*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Museum Tubuh The Bagong Adventure Kota Batu.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Museum Tubuh The Bagong Adventure Kota Batu.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Museum Tubuh The Bagong Adventure Kota Batu.
- H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Museum Tubuh The Bagong Adventure Kota Batu.

## METODE PENELITIAN

### Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2013:12) “penelitian kuantitatif ialah penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka dari mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya”. Penelitian ini dikerjakan pada bulan Mei sampai Juli 2020.

### Populasi

Sugiyono (2012:119) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya”.

## Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sampel total. Sebagaimana pendapat dari Sugiyono (2013:126) bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang dijadikan sebagai subyek penelitian adalah seluruh karyawan PT Museum Tubuh The Bagong *Adventure* dengan jumlah sebanyak 55 karyawan.

## METODE ANALISIS DATA

### Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Ghozali (2016:52-53) menjelaskan uji validitas berfungsi untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner.

#### b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016:47) mengemukakan uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur kuesioner yang diambil dari indikator variabel. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot*. Item pernyataan diukur dengan membagikan kuesioner pada responden. Kemudian skornya diukur hubungan antar nilai dari jawaban pada item pertanyaan dengan menggunakan SPSS dan *Cronbach Alpha*.

### Uji Normalitas

Dalam uji normalitas menurut Santoso (2001) mengemukakan bahwa tujuan dari uji normalitas yaitu untuk menguji apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak pada model regresi tersebut. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat dilihat dari nilai signifikan uji *kolmogorov-smirnov* yaitu :

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  dapat dinyatakan bahwa residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  dapat dinyatakan bahwa residual tidak berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini untuk dapat mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal ataupun tidak dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* komputer pengolahan data SPSS 14.0.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:103), Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi terdapat adanya korelasi antara variabel *independen*. Model regresi dikatakan baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel bebas.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berfungsi menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2016:134). Apabila varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut baik. untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Gletser.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang kegunaannya untuk mengirakan nilai pengaruh dari dua variabel *dependen* ataupun lebih terhadap satu variabel *independen*.

$$Y = a_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

### Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (pengembangan karir, *employee engagement* dan budaya organisasi) secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja). Pengujian ini menggunakan uji distribusi F, yang perhitungannya melalui program SPSS.

#### b. Uji t (Parsial)

Uji statistik t dikatakan juga uji parsial. Uji t digunakan untuk memahami seberapa besar pengaruh dari satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2016:97).

#### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2011:97) mengatakan bahwasannya Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *independen* dijelaskan oleh variasi dari variabel *dependen*.



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Hasil Uji
Kinerja Karyawan	Y1	0,828	0,2656	Valid
	Y2	0,758	0,2656	Valid
	Y3	0,697	0,2656	Valid
	Y4	0,834	0,2656	Valid
	Y5	0,808	0,2656	Valid
Pengembangan Karir	X1.1	0,722	0,2656	Valid
	X1.2	0,832	0,2656	Valid
	X1.3	0,866	0,2656	Valid
	X1.4	0,833	0,2656	Valid
	X1.5	0,785	0,2656	Valid
	X1.6	0,634	0,2656	Valid
Employee Engagement	X1.1	0,839	0,2656	Valid
	X2.2	0,884	0,2656	Valid
	X2.3	0,904	0,2656	Valid
	X2.4	0,863	0,2656	Valid
	X2.5	0,835	0,2656	Valid
	X2.6	0,743	0,2656	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,827	0,2656	Valid
	X3.2	0,829	0,2656	Valid
	X3.3	0,779	0,2656	Valid
	X3.4	0,867	0,2656	Valid
	X3.5	0,891	0,2656	Valid

Sumber: data diolah 2020

Diatas tabel hasil uji validitas, bisa dilihat instrument masing – masing variabel pada penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini di jelaskan dari nilai r hitung > dari r tabel atau *Pearson correlation*.



## b. Uji Relibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Y ( Kinerja Karyawan)	0,831	Reliabel
X1 (Pengembangan Karir)	0,870	Reliabel
X2 (Employee Engagement)	0,919	Reliabel
X3 (Budaya Organisasi)	0,893	Reliabel

Sumber: data diolah 2020

Dari tabel diatas dapat dikatakan instrument reliabel karena instrument indikator mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60

## Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95660430
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.037
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.687
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733

Sumber: Data SPSS 2020

Ketentuan perhitungan uji normalitas adalah apabila nilai signifikan (Asymp. Sig) > 0,05 maka data berarti berdistribusi normal dan apabila nilai probabilitas (Asymp. Sig) < 0,05 maka data berarti tidak berdistribusi normal. Dan berdasarkan data Tabel diatas didapat nilai (Asymp. Sig) yaitu 0,733 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka bisa diartikan data telah berdistribusi normal.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,254	3,939	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2	0,207	4,838	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X3	0,278	3,593	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data SPSS, 2020

Dari tabel diatas bdapat diartikan bahwasannya skor tolerance dari variabel pengembangan karir, employee engagement, dan budaya organisasi memiliki nilai  $> 0,1$  dan dari variabel-variabel bebas tersebut mrmpunyai nilai VIF dibawah 10, maka diartikan tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel bebas.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
X1	0,130	Tidak Terjadi Heterokedasititas
X2	0,367	Tidak Terjadi Heterokedasititas
X3	0,149	Tidak Terjadi Heterokedasititas

Sumber: Data SPSS, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwasannya model regresi dalam penelitian ini tidak ada masalah heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi masing-masing variabel  $> 0,05$  yang artinya bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.438	1.579		1.544	.129
	Pengembangan Karir	.514	.126	.589	4.073	.000
	<i>Employee Engagement</i>	-.045	.125	-.058	-.363	.718
	Budaya Organisasi	.336	.127	.364	2.637	.011

Sumber: Data SPSS, 2020

Tabel diatas Mengartikan hasil uji regresi linier berganda, dapat diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,438 + (0,514)X_1 + (-0.045)X_2 + (0.336)X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi model diatas, bisa dijelaskan yaitu :

- a = Nilai konstanta sebesar 2,438 berarti apabila semua variabel bebas sebesar nol, maka variabel kinerja karyawan akan sebesar 2,438.
- b. Koefisiens regresi pengembangan karir (X1) sebesar 0,514 berarti variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi *employee engagement* (X2) sebesar -0,045 artinya variabel *employee engagement* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi budaya organisasi (X3) sebesar 0,336 artinya variabel budaya organisai mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

- a. Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	556.981	3	185.660	45.803	.000 <sup>a</sup>
	Residual	206.728	51	4.053		
	Total	763.709	54			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji F dapat diartikan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Dilihat dari hipotesis (H4) yang digunakan dalam penelitian ini diterima artinya variabel pengembangan karir (X1), *employee engagement* (X2), dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

b. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.438	1.579		1.544	.129
X1	.514	.126	.589	4.073	.000
X2	-.045	.125	-.058	-.363	.718
X3	.336	.127	.364	2.637	.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas Uji t dapat di analisis sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$  yang artinya bahwa H2 diterima dan H0 ditolak sehingga pengembangan karir pengaruh penting terhadap kinerja karyawan.
2. Employee Engagement mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,718 < 0,05$  yang artinya bahwa H3 ditolak dan H0 diterima sehingga employee engagement tidak memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya Organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,011 > 0,05$  yang artinya H4 diterima dan H0 ditolak sehingga budaya organisasi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 <sup>a</sup>	.729	.713	2.013

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data SPSS, 2020

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.729 yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1), *Employee Engagement* (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terdapat pengaruh secara

simultan (bersama-sama) sebesar 72,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapaun sisanya yaitu 27,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

a. Pengaruh Pengembangan Karir, Employee Engagement, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil uji hipotesis secara bersamaan menjelaskan variabel pengembangan karir, employee engagement, dan budaya organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh. Yang berarti bahwa semua variabel *independen* dalam penelitian ini secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel *dependen*.

b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel pengembangan karir terdapat nilai t hitung sebesar 4,073 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai dari sebuah signifikansi kurang dari 0,05.

Artinya pengembangan karir ialah suatu usaha atau proses seorang karyawan dalam mempersiapkan jabatannya di masa mendatang. Seperti pengalaman kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam pengembangan karir dan perusahaan membuat program pengembangan karir agar kinerja karyawan semakin baik.

c. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *employee engagement* terdapat nilai t hitung sebesar -0,363 dan nilai signifikansi sebesar 0,718 sehingga *employee engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai dari sebuah signifikansi  $> 0,05$ .

Hasil penelitian ini menyatakan *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan secara individu terhadap kinerja karyawan dikarenakan beberapa alasan antara lain: kurangnya rasa antusias terhadap pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton setiap harinya, dan kurang fokus dalam bekerja.

d. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel budaya organisasi terdapat nilai t hitung sebesar 2,637 dan nilai signifikansi sebesar 0,011 sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai dari sebuah signifikansi kurang dari 0,05.

Artinya budaya organisasi ialah suatu sistem atau nilai-nilai dalam organisasi yang dipahami, dipraktekkan dan dijadikan kebiasaan oleh anggota di dalam organisasi dan menjadi dasar aturan perilaku. Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan dan pimpinan memberi arahan terkait pekerjaan agar karyawan nyaman dengan rekan kerja sehingga dapat menaikkan kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

- a. Pengembangan karir, employee engagement, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh
- b. Pengembangan karir memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh karena semakin meningkatnya kemampuan kerja individu maka lebih mudah dalam mencapai karir yang diinginkan.
- c. *Employee engagement* tidak memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh karena kurangnya rasa antusias terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton sehingga karyawan kurang fokus dalam bekerja.
- d. Budaya organisasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh karena pimpinan memberi arahan terkait pekerjaan akan meningkatkan kinerja.

### **Keterbatasan**

- a. Dalam penyebaran kuesioner yang kurang efektif di tengah pandemic covid\_19 yang mengharuskan perusahaan libur sehingga kuesioner disebarkan menggunakan google form.
- b. Responden dalam penelitian ini hanya 55 karyawan.

### **Saran**

- a. Perusahaan disarankan untuk memberikan apresiasi, memperhatikan kesuksesan karyawan, melakukan pendekatan personal, membuat pekerjaan lebih menyenangkan untuk meningkatkan *employee engagement* karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh.
- b. Perusahaan diharapkan agar merancang program pengembangan karir agar karyawan bisa mengembangkan karirnya demi masa depan.
- c. Perusahaan disarankan untuk memberikan kebebasan karyawan dalam mengemukakan pendapatnya agar visi dan misi perusahaan tercapai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2011). *Application of multivariate analysis with SPSS program*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFF.

- Hughes, R. (2008). *Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engement within Hospitality Organization. International Journal of Contemporary Hospitality Management.*
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber D aya Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2014). *Survai DiagnosisOrganisasional, konsep dan Aplikasi.* BP UNDIP.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan.* PT. Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2001). *Latihan Spss Statistik Parametrik.*
- Saydam, G. (2005). *Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro.* Djambaran.
- Schiemann, W. A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement.* PPM.
- Sobirin, A. (2005). *Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Strategik.* Edisi Khusus Jurnal Siasat Bisnis On Human Resources.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, R&D.*
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian Kombinasi (mixed method).*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif , dan R&D.* Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group.

**Mutiansi Hanifah\*)** Adalah Alumnus FEB Unisma

**Abd. Kodir Djaelani\*\*)** Adalah Dosen FEB Unisma

**Ridwan Basalamah \*\*\*)** Adalah Dosen FEB Unisma